



Onderwerp Vaststellen van het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening 2022 Haarlem	
Numer	2022/89224
Portefeuillehouder	Roduner, F.J.
Programma/beleidsveld	3.1 Werk
Afdeling	WI
Auteur	Rambocus, N.C
Telefoonnummer	0618610847
Email	nrambocus@haarlem.nl
Kernboodschap	Landelijk hebben arbeidsmarktregio's vanuit de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) de opdracht om door middel van goede werkgeversdienstverlening meer mensen aan werk te helpen en te houden via werkgeversservicepunten (WSP'S), die werken in opdracht van gemeenten en UWV. De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft al geruime tijd het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP-ZKIJ). De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is daarnaast regionaal regievoerder in de werkgeversdienstverlening. Een nieuwe verplichting sinds de gewijzigde wet SUWI per 1 januari 2021 is het jaarlijks opstellen van een gezamenlijk uitvoeringsplan. Hierin staan de werkwijze en doelen beschreven, alsmede afspraken tussen de opdrachtgevers, gemeenten en UWV, en opdrachtnemer, het WSP. Het plan heeft als doel om vanuit één gezamenlijke regionale opdracht aan het WSP de werkgeversdienstverlening verder te versterken, zodat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk worden geholpen. Conform de wet SUWI dient het uitvoeringsplan jaarlijks te worden vastgesteld door de colleges van de gemeenten in de arbeidsmarktregio en het UWV.
Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt dit besluit ter informatie naar de commissie Samenleving
Relevante eerdere besluiten	Vaststellen van het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening 2021
Besluit College d.d. 1 maart 2022	Besluit: 1. Het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening 2022 vast te stellen. de secretaris, de burgemeester

1. Inleiding

Landelijk hebben arbeidsmarktregio's vanuit de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) de opdracht om door middel van goede werkgeversdienstverlening meer mensen aan werk te helpen en te houden. Deze opdracht krijgt vorm via werkgeversservicepunten (WSP'S), die werken in opdracht van gemeenten en UWV. De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft al geruime tijd het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP-ZKIJ).

Het WSP ZK-IJ werkt in opdracht van de regiogemeenten en UWV. Gemeenten en UWV willen dat de inzet van het WSP ZK-IJ op een optimale werkgeversdienstverlening leidt tot een betere matching naar werk voor kandidaten van gemeenten en UWV, zodat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk worden geholpen. Het WSP wordt ingezet voor alle mensen die als werkfit kunnen worden beschouwd, en zet zich in voor alle doelgroepen, zoals bijvoorbeeld jongeren en statushouders.

De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is daarnaast regionaal regievoerder in de werkgeversdienstverlening.

Met de wijzigingen in de wet SUWI op 1 januari 2021 is de werkwijze rondom de werkgeversservicepunten op onderdelen veranderd. Een nieuwe wettelijke verplichting is het jaarlijks opstellen van een gezamenlijk uitvoeringsplan.

In het uitvoeringsplan zijn de afspraken over de regionale werkgeversdienstverlening vastgelegd. Het gaat in op organisatie en proces, de inzet van instrumenten en voorzieningen, de beoogde resultaten, de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en scholing en de begroting voor het komende jaar. Het uitvoeringsplan is gebaseerd op het arbeidsmarktbeleid van gemeenten en UWV in de context van landelijke en regionale ontwikkelingen.

Dit uitvoeringsplan is opgesteld door het WSP in samenspraak met de verantwoordelijke gemeenten en UWV en op 9 februari 2022 bestuurlijk goedgekeurd door de wethouders Werk en Inkomen en de rayonmanager UWV in het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt.

2. Besluitpunten college

Het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. Het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening 2022 vast te stellen.

3. Beoogd resultaat

Vaststelling van het uitvoeringsplan 2022 geeft gemeenten en UWV meer handvatten dan voorheen om richting te geven aan de dienstverlening van het WSP-ZKIJ. Die gezamenlijke opdracht draagt bij



aan een geharmoniseerde werkgeversdienstverlening waardoor meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk worden geholpen en gehouden.

4. Argumenten

1. *Het uitvoeringsplan draagt bij aan verdere professionalisering van één gezamenlijk aanspreekpunt voor de werkgever.*

Het WSP is een uitvoeringsorganisatie die ten dienste staat van landelijk en regionaal beleid. Voor een adequate en succesvolle uitvoeringsorganisatie zijn eenduidigheid in het beleid, een gedeelde regionale visie en een heldere rolverdeling cruciaal. In het uitvoeringsplan krijgt dit vorm in één gezamenlijke opdracht.

Het hebben van een gezamenlijke opdracht biedt extra structuur en handvatten voor besluitvorming, monitoring en (bij)sturing op resultaten. Hierdoor kan onder andere snel worden gestuurd op actuele ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt.

Doordat het uitvoeringsplan vanuit de wet SUWI verplichte onderdelen bevat met hetzelfde basispakket aan dienstverlening in alle arbeidsmarktregio's draagt het bij aan landelijke harmonisering van de werkgeversdienstverlening. Dit is vooral van meerwaarde voor grotere werkgevers die over de grenzen van de regio's heen werken. Arbeidsmarktregio's houden wel beleidsvrijheid in het leggen van accenten of het bieden van extra diensten.

2. *De rol van regionale samenwerkingsverbanden en werkgeversdienstverlening neemt in belang en omvang toe*

Het ministerie zet in op het versterken en structureel maken van de regionale samenwerking, ook op het gebied van werkgeversdienstverlening. Deze ontwikkeling is sinds de coronacrisis versterkt door extra middelen vanuit crisisdienstverlening. Deze zijn gekoppeld aan regionale opdrachten als de opzet van een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en de aanpak jeugdwerkloosheid.

Met de komst van aanvullende dienstverlening vanuit het RMT aan werkenden, werkzoekenden, zelfstandig ondernemers en jongeren dreigt regionaal een versnippering aan loketten en dienstverlening. 2022 wordt benut om met alle partijen te onderzoeken hoe werkenden, werkzoekenden én werkgevers regionaal eenduidiger kunnen worden geholpen. Het WSP is een van de belangrijkste partijen in die doorontwikkeling.

In de loop van 2021 is expliciet ook aandacht gekomen voor het versterken van de verbinding tussen het WSP en lokale en regionale ondernemersnetwerken en -verenigingen.

3. *Het is een wettelijke verplichting vanuit de wet SUWI om jaarlijks een uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening vast te stellen*

Artikel 2.6, derde lid van het besluit SUWI stelt dat de colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio en het UWV jaarlijks één gezamenlijk uitvoeringsplan vaststellen voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio.

5. Risico's en kanttekeningen

Kanttekening financiering

De kosten voor implementatie van het uitvoeringsplan 2022 zijn opgenomen in de begroting. Het grootste deel hiervan is gedekt vanuit het budget UWV en via de afspraken die gemeenten hebben gemaakt met Spaarne Werkt en IJmond Werkt!.

Waar voorheen de opdracht aan het WSP sterk verweven was met de afzonderlijke opdrachten van gemeenten aan de re-integratiepartners is in dit uitvoeringsplan al meer ingestoken op het ontvlechten van deze opdrachten. Het streven is om dit in het komende jaar te verfijnen. Om die reden is aan het uitvoeringsplan 2022 ook een ontwikkelagenda gekoppeld.

Het (beperkte) deel van de dienstverlening waarvoor nog niet het gehele jaar 2022 dekking is afgesproken is opgenomen in de ontwikkelagenda. Of specifieke inzet op termijn nog nodig is (of in welke mate), is onderwerp van gesprek in 2022 en bepaalt de financieringsbehoefte en -bron.

6. Uitvoering

Evaluatie en actualisatie van het uitvoeringsplan

De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol en is regievoerder voor de regionale samenwerking met betrekking tot de werkgeversdienstverlening. Het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA), waarin de wethouders Werk en Inkomen van alle gemeenten en de rayonmanager UWV zitting hebben, monitort en stuurt bij op het uitvoeringsplan gedurende het jaar.

Het uitvoeringsplan wordt voor gedurende het jaar geëvalueerd. Vanuit deze evaluatie wordt het uitvoeringsplan 2023 opgesteld en begin volgend jaar weer ter vaststelling voorgelegd aan de colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio en aan het UWV. Mogelijk wordt dit jaar gekozen voor een meerjarig plan voor 2023 en verder, met een jaarlijks bij te stellen actieplan.



Evaluatie werkwijze

In 2021 is aan adviesbureau de Succesvolle Samenwerking gevraagd advies uit te brengen over de aansturing van het WSP, omdat gemeenten in de huidige structuur onvoldoende verbinding en invloed ervoeren tussen beleid en uitvoering.

Na intensieve gesprekken tussen alle betrokken partijen is in oktober 2021 besloten de huidige samenstelling van het managementteam en directieteam voorlopig te handhaven. Het MT-WSP is daarbij verantwoordelijk gemaakt voor het opstellen, monitoren en evalueren van het jaarlijkse uitvoeringsplan in samenspel met gemeenten en UWV. Ter ondersteuning van het MT is hiertoe een coördinator toegevoegd.

Het proces rondom het opstellen, evalueren en bijstellen van het uitvoeringsplan 2022 wordt benut om te toetsen of deze werkwijze daadwerkelijk leidt tot een directere invloed van de gemeenten op de uitvoering door het WSP. Ook de werkwijze maakt in 2022 expliciet onderdeel uit van de periodieke evaluatie tussen opdrachtgevers en WSP. De aansturing van het WSP is daarmee onderdeel van de ontwikkelagenda.

7. Bijlage

- Bijlage 1: Uitvoeringsplan werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond 2022